



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

ABURTO ESPINOZA, Katherine

ASESOR:

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) GUZTO ESPINOZA, Katherine

cuyo título es: liderazgo transformacional y satisfacción laboral
en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de
Independencia, Lima - 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
trece (letras).

Lima, 25 de marzo del 2018.


 PRESIDENTE


 SECRETARIO


 VOCAL



Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	-------------------------------	--------	---	--------	-----------

JURADO

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Presidente

**Mg. Guissela Vanessa Mendoza
Chávez**

Secretario

**Mg. Juan Walter Pomahuacre
Carhuayal**

Vocal

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico esta tesis a mi madre que siempre está a mi lado y a personas especiales que de una u otra manera me apoyaron y alentaron a seguir adelante para lograr este objetivo y superarme cada día.

Agradecimiento

Mi agradecimiento sincero a mi asesor, por compartir sus conocimientos y orientarme en el desarrollo de esta investigación, y a mis compañeros por apoyarme en todo momento.

Declaración de autenticidad

Yo **Katherine Aburto Espinoza** Con DNI N° **48397978**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias y Humanidades, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es legítimo y verdadero.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Diciembre de 2017

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima - 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

Autor:

ABURTO ESPINOZA, Katherine

Presentación

Tomando en consideración los Reglamentos Técnicos establecidos por la oficina de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, distinguidos miembros de Jurado, pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulado: **“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima - 2017”**, desarrollado para obtener el grado de Licenciado en Psicología.

Esta investigación, además de cumplir con las normas y el reglamento de la Universidad César Vallejo, contribuye un gran aporte a nuevas investigaciones, y un punto de partida para estudios posteriores.

El propósito de la investigación es conocer la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Tahuantinsuyo – Independencia, 2017

Dado el alcance que se espera del estudio, requiere ser evaluado: el aporte de este informe de investigación consta de 7 capítulos: Planteamiento del Problema, Marco Referencial, Hipótesis y Variables, Marco Metodológico, Resultados, Discusión y Referencias bibliográficas.

Presento la tesis a ustedes para la revisión correspondiente.

Katherine Aburto Espinoza

Índice

	Pág.
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas	7
1.4. Formulación del problema	15
1.5. Justificación del estudio	15
1.6. Hipótesis	16
1.7. Objetivos	17
II. MÉTODO	19
2.1. Diseño de investigación	19
2.2. Variables, operacionalización	19
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
2.5. Métodos de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral, y sus dimensiones	25
Tabla 2	Correlación entre satisfacción laboral vs liderazgo transformacional	25
Tabla 3	Correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral	25
Tabla 4	Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional	26
Tabla 5	Niveles predominantes de liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones, según sexo	26
Tabla 6	Diferencias de respuestas de liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones, según edad	27
Tabla 7	Niveles predominantes de satisfacción laboral de manera general y por dimensiones, según sexo	28
Tabla 8	Diferencias de respuestas de satisfacción laboral de manera general y por dimensiones, según edad	29
Tabla 9	Validez de contenido de la escala de liderazgo transformacional, según la prueba bimonal	42
Tabla 10	Validez de constructo ítem – test de la Escala de Liderazgo Transformacional	43
Tabla 11	Validación de la escala de satisfacción laboral SL-SPC	43
Tabla 12	Validez de constructo ítem – test de la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC	43
Tabla 13	Confiabilidad de los ítems de la escala de liderazgo transformacional	44
Tabla 14	Confiabilidad de liderazgo transformacional general y por dimensiones	44
Tabla 15	Confiabilidad a través de correlación ítem/puntaje total	45
Tabla 16	Confiabilidad de satisfacción laboral general y por dimensiones	45

RESUMEN

Este trabajo de investigación denominado Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017, se llevó a cabo teniendo como objetivo general determinar la relación, a modo de correlación, entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Independencia. Es un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, bajo los lineamientos del diseño no experimental. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos, la Escala de liderazgo transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin, y para la variable satisfacción se utilizó la Escala de Sonia Palma Carrillo. La muestra estuvo conformada por 129 docentes, de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre 25 y 65 años de edad. Entre las principales conclusiones se encontró que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral están relacionados de manera positiva y muy significativa. Determinada por el Rho de Spearman ($p=,295^{**}$).

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, Satisfacción laboral, comunicación inspirada, beneficios laborales.

ABSTRACT

This research work called Transformational leadership and job satisfaction in teachers of educational institutions of the district of Independencia, Lima - 2017, was carried out having as a general objective the relationship, a correlation mode, between transformational leadership and job satisfaction in teachers of two educational institutions of the district of Independencia. It is a study with a quantitative approach, descriptive-correlational type, under the guidelines of non-experimental design. The Transformational Leadership Scale of Alannah E. Rafferty and Mark A. Griffin was used as a data collection instrument, and the Sonia Palma Carrillo Scale was used for the satisfaction variable. The sample consisted of 129 teachers, of both sexes, with ages ranging between 25 and 65 years of age. Among the main conclusions we found that transformational leadership and job satisfaction are related in a positive and very significant way. Determined by Spearman's Rho ($p = .295^{**}$).

Key words: transformational leadership, job satisfaction, inspirational communication, labor benefits.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el liderazgo ha cobrado mayor relevancia en el medio, ya que están inmersos dentro de una época de globalización y cambios constantes en el ámbito laboral. Por ello, se requiere que los líderes evalúen algunos aspectos que apunten a sus organizaciones a las innovaciones que el mundo actual propone. Asimismo, los miembros de estos equipos deben poseer habilidades directivas y estratégicas para conseguir los objetivos de la organización y sobresalir en el medio competitivo.

Así como lo afirma Gómez-Rada, menciona a French & Bell (1996), quienes definen al liderazgo como: el proceso de interacción, donde los integrantes del grupo desarrollan todas sus habilidades en el mismo proceso, esto significa constituir una dirección, visión y plantear tácticas para lograr una meta, afiliando a los miembros, así como incentivarlos. (2008, p. 61).

En nuestro país se han dado cambios en el sistema educativo con la finalidad de brindar mayor independencia a las instituciones educativas para facilitar su desarrollo, de manera que puedan adaptarse fácilmente a este medio que está presentando grandes constantes cambios y solucionar de manera óptima a las necesidades que se presentan cotidianamente. Las funciones que conciernen a los directores van en aumento, así como las perspectivas sobre el rol que deben desempeñar, todo esto se presenta para mejorar la calidad de dichos directivos, lo que se ha vuelto necesario considerar con más énfasis el liderazgo como punto importante.

Respecto a la aplicación del liderazgo transformacional en la educación, Murillo menciona en su investigación a: Leithwood y Steinbach (1993) quienes se basan en tres constructos: la capacidad del director para estimular el funcionamiento de la entidad, el desarrollo de metas claras y compartidas, la creación de un sector de formación para el directivo y sus colaboradores. (2006, p.16).

Referirse a la satisfacción laboral es querer entender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Por ello, las entidades

educativas desarrollan criterios sociales y políticas administrativas dirigidas al logro de objetivos. Asimismo, este tema es muy importante en Psicología del trabajo y en las empresas de cualquier rubro.

Palma define a la satisfacción laboral como: la suma de diferentes actitudes que agradan o desagradan al personal, respecto a los beneficios y remuneración, condiciones de trabajo, oportunidades de crecimiento personal, entre otros, ligados a elementos como edad, salud, posición social y relaciones sociales. (1999, p.29)

No se trata de influenciar el comportamiento de los individuos para que realicen las respectivas funciones que se les delega y logren los objetivos en común, sino de brindarles lo necesario y que por derecho les corresponde para que desempeñen su labor adecuadamente. Sin embargo, siempre se pueden presentar situaciones que desagraden a los trabajadores y como consecuencia generar malas relaciones entre compañeros e insatisfacción dentro del ambiente laboral.

La realidad en las instituciones educativas del distrito de Independencia, mayormente no son como lo dicta la ley, ya que éstas son dirigidas por representantes legales, quienes solo son la máxima autoridad dentro de la entidad, mas no ejercen el liderazgo tal y como se debe, en consecuencia, no promueven un adecuado clima laboral, ni cultura organizacional, menos generan una buena satisfacción laboral en los docentes, quienes casi siempre procuran cumplir con responsabilidad sus obligaciones y mostrar un buen desempeño laboral, a pesar de no contar con todo lo necesario para ello. Se puede observar que varios docentes se muestran inseguros de cuestionar el papel que cumplen los directores como líderes debido a que en su gestión, muestran actitudes inadecuadas que impiden el desarrollo personal de sus trabajadores, así como tampoco brindan condiciones físicas óptimas para la comodidad de los mismos.

Sobre el liderazgo en el ámbito educativo Castro-Purizaca refuerza que:

Es primordial con el fin de hacer que las instituciones educativas sean eficaces, logren estándares superiores de enseñanza y se comprometan con los resultados. De manera que sea capaz de promover el trabajo en

equipo, el intercambio de opiniones y el alineamiento con una visión organizacional, y que tienen efectos sobre el compromiso de los padres y alumnos con la institución, y así como en su aprendizaje en las diversas áreas del plan de estudios. (2014, p. 19).

Por todo lo señalado anteriormente, se planteó la siguiente interrogante: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito Independencia, Lima - 2017? Aparece el interés por investigar este tema para determinar si la variable liderazgo transformacional beneficia a que los docentes mantengan una adecuada satisfacción laboral dentro de la organización donde se desempeñan profesionalmente.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Silva (2015) realizaron una investigación denominada “Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR”. El estudio fue de tipo correlacional, de diseño no experimental. Se planteó el siguiente objetivo general: establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR. Utilizaron el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados dieron a conocer que los líderes considerados como transformacionales están asociados con los niveles más altos de satisfacción laboral, esfuerzo extra y efectividad, generando un incremento de la motivación y el compromiso de los subordinados.

Ahumada y Caro (2014) llevaron a cabo un estudio titulado “liderazgo transformacional y confianza organizacional en funcionarios de municipalidades rurales de la región del Maule”. La investigación es de tipo no experimental transversal. Tuvo como objetivo general identificar la relación entre confianza organizacional y liderazgo transformacional en funcionarios de dos municipios rurales de la región Maule en Chile. El instrumento utilizado fue la escala de

liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin. Asimismo, trabajó con una muestra de 117 funcionarios municipales. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre las variables en ambos municipios, es decir que los dos municipios son de la misma naturaleza.

Jiménez (2014) desarrollo un estudio al que tituló “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Como objetivo principal tuvo identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes de una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La población escogida fue de 73 docentes de una institución, conformada por siete programas académicos. Para medir motivación; el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para liderazgo transformacional se utilizó el CELID y para desempeño laboral, el cuestionario proporcionado por la universidad. Los resultados evidenciaron que no existe correlación entre motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente.

A nivel Nacional

Bazan (2017) desarrolló una investigación que tituló “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017”. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Como objetivo general se planteó determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de satisfacción laboral y el Inventario del síndrome de Burnout de Maslash. La población se conformó por 130 docentes de ambos sexos. Los resultados principales evidenciaron la existencia de relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout ($p=0.007$). Asimismo, se encontró que el nivel de satisfacción laboral de los docentes es alto, mientras que el nivel de síndrome de Burnout es bajo.

Bañon (2015) llevó a cabo una investigación la cual denominó “Liderazgo transformacional y satisfacción en colaboradores de una empresa retail en Lima, 2015”. Este trabajo responde al diseño no experimental-transversal. Tuvo como objetivo general determinar la existencia de relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en una empresa retail, desde la percepción de los colaboradores. Se empleó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados evidenciaron que existe correlación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores, asimismo, demostraron la relación entre las subdimensiones de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Finalmente se evidenciaron que la edad, género y tiempo de servicio, no son determinantes para percibir a un líder transformacional y de esa manera tener satisfacción frente al trabajo.

Castillo (2015) realizó una investigación denominada “Satisfacción laboral y motivación en trabajadores de una empresa de seguridad del distrito de San Miguel, 2015”. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo correlacional. Tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación en trabajadores de una empresa de seguridad del distrito de San Miguel. Se emplearon dos escalas, la de satisfacción laboral SL-SPC y la escala de motivación laboral R-Maws. La población estuvo conformada por 169 trabajadores. Los resultados evidenciaron correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y motivación en el trabajo. Asimismo, respecto a los niveles de satisfacción laboral según edades, se determinó que todas las edades poseen mayor proporción de evaluados en el nivel medio.

Chavez (2015) llevó a cabo una investigación que denominó “Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas, 2015”. Este trabajo respondió al diseño no experimental, de tipo descriptiva-correlacional, de corte transversal. Su objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas. Se utilizaron dos cuestionario, uno para liderazgo transformacional y otro para gestión educativa, conformada

por una población de 100 docentes de cuatro Instituciones educativas. Los resultados evidenciaron la existencia de correlación significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa, determinada por Rho de Spearman ($p=0,886$).

Vadillo (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Clima y satisfacción laboral en el personal de una empresa industrial en Lima Metropolitana, 2015”. Fue de tipo correlacional y de diseño no experimental. Su objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa industrial en Lima Metropolitana. Se utilizaron las escalas de Clima Laboral y de satisfacción laboral SL-SPC en una población conformada por 128 trabajadores de dicha empresa. Los resultados concluyeron con la existencia de relación directa entre clima laboral y satisfacción laboral, así también, con relación positiva entre clima laboral y seis de sus dimensiones expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, mientras que, la relación entre el clima laboral y la dimensión políticas administrativas fue negativa respectivamente.

Velarde (2014) llevó a cabo un trabajo de investigación denominado “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes en la RED N⁰³ – UGEL N⁰². Rímac, 2014”. Esta investigación respondió al diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. Tuvo como objetivo general determinar la correlación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria de la Red N⁰³ – UGEL N⁰². Se emplearon dos encuestas con escalas de tipo Lickert: siendo la de liderazgo transformacional con 32 ítems y la de satisfacción laboral con 33 ítems. La población a considerar fue 96 docentes de tres colegios. Los resultados demostraron que existe una alta correlación entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral de los docentes, al igual que en sus dimensiones diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal y promoción de los docentes, por otro lado, existe una moderada correlación entre el liderazgo

transformacional del director y la satisfacción laboral en su dimensión salario de los docentes.

Tapia y Zamora (2013) desarrollaron la investigación que denominaron “Liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa J. William Fulbright – Independencia – Perú – 2013”. Este trabajo respondió al diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. Plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes de dicha Institución Educativa en el distrito de Independencia. Emplearon dos cuestionarios de tipo Lickert elaborados para liderazgo transformacional y relaciones interpersonales, considerando a una población de 56 docentes de la misma entidad. Los resultados del estudio demostraron relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa, determinada por Rho de Spearman ($p=0,57$).

León (2011) llevó a cabo un trabajo de investigación que tituló “Satisfacción Laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao”. La investigación fue de diseño no experimental y de nivel descriptivo simple. Su objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas inclusivas del Callao. Se utilizó fue la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Las encuestas fueron aplicadas a 34 docentes, de 20 instituciones educativas inclusivas de la Región Callao, como criterios de selección se plantearon la edad de 34 a 64 años, tiempo de servicio entre 3 a 32 años, nivel primaria, tipo de escuela y área geográfica de procedencia. Los resultados concluyeron que existe evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas características laborales que ofrecen las instituciones educativas inclusivas. También se evidenció que los beneficios remunerativos que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, ya que no les permite cubrir sus necesidades personales ni de capacitación profesional. Asimismo, la percepción de los docentes en relación con la

autoridad de la institución es de regular a parcial satisfacción, para la mayoría de los docentes evaluados.

Medina (2010) Realizó una investigación titulada “Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de Gestión Cooperativa de la Ciudad de Lima. Tal investigación respondió al nivel descriptivo y al tipo exploratorio. El objetivo general fue determinar las características del liderazgo transformacional percibidas en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Se empleó la Escala de Valoración de Actitudes. Los resultados evidenciaron que el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales es la característica del liderazgo transformacional con más alta percepción en el colegio de gestión cooperativa. Por otro lado, la influencia ética del líder docente es una de las características del liderazgo transformacional con moderada percepción en los docentes del colegio de gestión cooperativa, como también, la tolerancia psicológica del líder.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo

Antes de definir respectivamente al liderazgo, encuentro necesario delimitar el concepto de líder. Siendo aquella persona capacitada para influir en los demás con la única finalidad de dirigirlos y encaminarlos hacia la obtención de objetivos y/o metas, ya sean personales, organizacionales o de cualquier índole. (Colin, 2013, p. 10)

Pasando al concepto propiamente dicho de liderazgo, Robbins y Judge (2009) definen este constructo como: la facultad para influenciar a un equipo con el fin de conseguir las metas establecidas. Dicha influencia puede ser la directiva en una organización, porque los puestos gerenciales poseen cierto grado de autoridad. (p. 385)

Apoyando lo referido anteriormente, Gardner (1991) toma el siguiente concepto para esta variable: proceso sugestivo por el que un líder impulsa a alcanzar los objetivos comunes planteados por él mismo o por sus seguidores. Por esto, se realizan diferentes funciones fundamentales. (Castro-Purizaca, 2014, p. 42)

- Teoría basada en las características

Esta perspectiva facilita ciertos parámetros para escoger a aquellos que deben encargarse de las plazas formales para convertirse en líderes dentro de las organizaciones que demanden liderazgo. (Robbins y Judge, 2009, p. 388) Además, afirma que los líderes nacen y no se hacen porque no existen conductas concretas que determinen a un líder. Esto se debe, a que antiguamente las diversas investigaciones desarrolladas dieron como resultado un sin fin de caminos sin salida.

- Teoría basada en el comportamiento

Este enfoque no proporciona factores que permitan determinar las conductas de los líderes, por ende, no es factible instruir a las personas para que se desenvuelvan como tales. Si esto fuese diferente, se podría diseñar programas que incluyan los diversos patrones comportamentales en las personas que ansíen ser líderes. En los estudios realizados en la Universidad de Ohio y en la Universidad de Michigan, coincidieron en el objetivo de identificar conductas de los líderes.

Los estudios de la Universidad Ohio: Los expertos en el Estado de Ohio, hallaron dimensiones independientes de las conductas de los líderes. Luego de encontrar infinitas dimensiones, minimizaron la lista a solo dos categorías que acopian los comportamientos de liderazgo descritas por los trabajadores. (Robbins y Judge, 2009, p. 389) Las dimensiones fueron denominadas como estructura de iniciación y consideración.

Estructura de iniciación: Corresponde al grado en que un líder define correctamente su rol y el de sus seguidores para cumplir las metas. Engloba la organización del trabajo, las relaciones laborales hacia los objetivos. Si el líder puntuaba un nivel alto en esta dimensión, era descrito como aquel que delega funciones específicas, así también, espera que los empleados apliquen a estándares determinados y remarca la responsabilidad de los plazos.

Consideración: Es el grado en que un individuo tiene relaciones laborales, evidenciadas en la confianza recíproca, el respeto a las opiniones de sus

seguidores y la atención a sus sentimientos. Aquel líder que puntuaba alto, era descrito como quien se solidariza con los trabajadores respecto a sus problemas personales, amigable, y que trata a los colaboradores como iguales.

Los estudios de la Universidad de Michigan: El objetivo de las investigaciones ejecutadas en esta entidad fue determinar las características del comportamiento de los líderes que parecían estar relacionadas con las dimensiones de eficacia de desempeño. (Robbins & Judge, 2009, p. 390) se identificaron dos dimensiones, las cuales fueron denominadas orientado al empleado y orientado a la tarea.

Orientado al empleado: En esta dimensión, el líder era considerado como el que hacía hincapié en las relaciones interpersonales y mostraba interés personal en resolver las necesidades de los trabajadores, así también, aceptaba las diferencias que tenía cada persona en el grupo. (Robbins & Judge, 2009, p. 390) Se puede decir que priorizaba al ser humano tanto que generaban más productividad y percibían mayor satisfacción en el trabajo.

Orientado a la tarea: Respecto a esta dimensión, el líder priorizaba los aspectos de las funciones o labores correspondientes al puesto, lo más importante era cumplir con las tareas del equipo y los empleados eran el recurso para lograr esta finalidad. (Robbin & Judge, 2009, p. 390). Esto se evidenciaba con una baja productividad y menor satisfacción laboral.

- Estilos de liderazgo

Lussier & Achua (2002) definen este constructo como la combinación de los rasgos, habilidades y conductas que un líder ejerce cuando interactúa con los miembros de su grupo, pero la piza primordial que rige los estilos es el comportamiento, porque este se evidencia como un patrón constante que caracteriza al líder. (Peñarreta, 2014, p. 27)

Por otra parte, Munch (2015) menciona “el estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente”. (p. 65). Existen diversos estilos como los que se explicarán posteriormente

Liderazgo participativo: Este estilo muestra a un líder que involucra mucho a los miembros de su equipo y sobre todo las ideas que estos aportan para ser incluidos en el proceso de la toma de decisiones. Este incentiva a cada uno de los trabajadores para que se sientan valorados por él y por la organización, lo que crea un efecto positivo respecto a la motivación en el grupo de trabajo. (Munch, 2015, p. 60).

Liderazgo autocrático: La característica central de este líder es el poder sobre las decisiones que se deben tomar, lo que es opuesto a líder participativo. Suele dar indicaciones concretas para que se ejecuten al pie de la letra las tareas encomendadas, le agrada tener siempre el control y monitorear a las personas con mucha rectitud, creando así, un efecto negativo en la motivación de sus seguidores. (Munch, 2015, p. 60).

Liderazgo carismático: Estos líderes se muestran casi siempre muy activos al emitir sus opiniones, originando una satisfacción dentro de su equipo de trabajo y sobresale del resto por ser el que causa inspiración y atracción sobre los miembros. Por otro lado, la desventaja de este estilo es que al ejercer un liderazgo de gran peso dentro de la organización, provoque serios problemas cuando el líder decida abandonar la compañía. (Munch, 2015, p. 60)

- Liderazgo transformacional y transaccional

El modelo de Bass parte de los conceptos que Burns propuso en 1978, donde explica dos estilos de liderazgo opuestos, liderazgo transformacional y transaccional. Bass en 1985 define este constructo como el que incentiva a los miembros de su equipo a interiorizar las habilidades y capacidades que poseen para generar cambios reales en sí mismos, en la organización y en la sociedad. (Mendoza & Ortiz, 2006, p. 120).

Por otra parte, este estilo de liderazgo infiere impulsar a sus pares y a su equipo a ejecutar trabajos a partir de diversos enfoques, concientizarles sobre la misión y visión que se tiene como grupo y organización, brindarles los recursos necesarios para que exploten todo su potencial y animarles a que satisfagan sus intereses y sobre todo los de la compañía. (Palací, 2005,

p. 205) Este líder hace énfasis en los aspectos ya mencionados con la finalidad de demostrar su atención y consideración por las necesidades de cada miembro de su equipo, reforzando su desarrollo personal dentro de un clima armonioso y empático.

Asimismo, Burns manifiesta que el líder transformacional motiva a su grupo para alcanzar el más alto rendimiento a través de la modificación de actitudes, creencias y valores. (Rafferty & Griffin, 2004, p. 330)

El líder transformador maneja el poder de convencimiento, tiene una enorme confianza en sí mismo y en la visión de la organización, es una persona inconformista, posee un alto grado de determinación para la toma de decisiones y siempre se muestra enérgico cuando debe concretar los cambios que él mismo propone. (Castro-Purizaca, 2014, p. 55).

Pasando al segundo estilo de liderazgo, Bass (1999) plantea que el liderazgo transaccional es la interacción entre el líder y seguidor, una actividad rutinaria evidenciada por las transacciones o la posible obtención de metas. Este estilo se centra en el contrato que tiene con el subordinado, donde las exigencias de éste serán alcanzados solo si su desempeño se ajusta al contrato pactado con el líder. (Palací, 2005, p. 205)

El líder transaccional brinda la confianza necesaria a sus seguidores para que obtengan los niveles esperados de rendimiento. Este maneja los procesos y recursos de manera eficiente, gestiona el tiempo y toma decisiones, es de los que anima a al grupo mediante premios y castigos por lo que los subordinados obedecen porque les interesa lo que recibirán luego de ejecutar la tarea encomendada. (Castro-Purizaca, 2014, p. 55)

A modo de conclusión, se puede decir que la diferencia entre el liderazgo transaccional y el transformacional, se basan en los principios en los cuales se inspiran cada uno de estos tipos. Mientras que en el liderazgo transaccional se genera un intercambio de beneficio personal, lo que inspira el liderazgo transformacional, son los principios superiores que trascienden al propio líder, constituyendo objetivos mucho más amplios, como la mejora organizacional, el desarrollo personal y la imagen institucional.

- Dimensiones del liderazgo transformacional

“Bass & Avolio (1998) se basaron en la teoría del liderazgo transformacional considerando cinco dimensiones” (Rafferty & Griffin, 2004, p. 15). Tales dimensiones son descritas de la siguiente manera:

Visión: Es la imagen idealizada que tienen los seguidores respecto a los valores de la organización. Estos líderes poseen una gran moral, confianza en sí mismos e integridad y siempre festejan el éxito conseguido con su equipo en general. (Mendoza & Ortiz, 2006, p. 121)

Comunicación inspirada: Son aquellos mensajes alentadores y positivos sobre la compañía, que componen la motivación y confianza en el grupo de trabajo. El líder es que el incentiva y convence a los demás de sus habilidades para que se logren las metas alcanzando un óptimo desempeño, asimismo, genera amplia disposición para el cambio. (Mendoza & Ortiz, 2006, p. 121)

Estimulación intelectual: Es el aumento de la capacidad de los seguidores que los hace sensibilizar los problemas para afrontarlos de nuevas formas. Son ellos quienes muetsran interés en para potenciar la capacidad. (Rafferty & Griffin, 2004, p. 3)

Liderazgo de apoyo: Es el apoyo que brinda el líder a cada uno de sus subordinados, lo que indica que existe cierto respeto por la persona, sus sentimientos y las necesidades que este tenga. (Rafferty & Griffin, 2004, p. 3)

Reconocimiento personal: Así también, Rafferty & Griffin describen esta dimensión como “la provisión de recompensas como elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetos específicos” (2004, p. 3). Este líder establece las metas claras y las diversas recompensas que brindará, lo que significa que los seguidores deben alcanzar los niveles de desempeño esperado por la organización.

1.3.2 Satisfacción laboral

Se describe como la suma de actitudes agradables y desagradables que perciben los empleados respecto a los beneficios remunerativos, condiciones físicas y materiales, oportunidades de desarrollo personal y profesional, entre otros, los que están ligados a la edad, la salud, y a los ámbitos sociales. (Palma, 1999, p.29) Cabe mencionar que la satisfacción laboral es el resultado de la valoración que los trabajadores emiten sobre cómo se sienten en su centro de trabajo, lo cual dependerá del grado de motivación que tengan hacia sus funciones y hacia el clima laboral que perciban dentro de la organización. Por ello, al desenvolverse en un ambiente grato se verá reflejado en un alto nivel de desempeño. El trabajo puede ser la causa del bienestar físico y emocional de un trabajador, o todo lo contrario.

- Teoría Motivación – Higiene

Herzberg (1923), realizó un estudio sobre los factores que producen la satisfacción, refiriendo que el vínculo que una persona tiene con su trabajo es primordial, y que la actitud que los demás tienen hacia el suyo definirá el éxito o fracaso del empleado. (León, 2011, p. 8) De acuerdo a lo expuesto, cabe mencionar que las relaciones que el empleado tenga con su trabajo son muy importantes, como la actitud de un tercero hacia el mismo, ya que esto probará el éxito o fracaso de un individuo en su desempeño.

Por otro lado, Solf indica que existen dos factores, siendo el factor motivador que comprende las características desafiantes y estimulantes del trabajo, de modo que facilite la autorrealización del empleado. Mientras que, el factor higiénico comprende todo lo externo al trabajo, tales como supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salarios, etc. (1976, p. 10).

De igual manera, este enfoque afirma que el empleado reúne dos grupos de necesidades, las referidas al entorno físico y psicológico del trabajo, denominadas también necesidades higiénicas; y las otras referidas a los aspectos que engloban el trabajo en sí, llamadas necesidades de motivación. (León, 2011, p. 9). Por ello, cuando se presentan en forma positiva los factores de contenido, el empleado estará satisfecho

laboralmente, pero cuando se den en forma negativa, aquellos presentarán actitudes neutras hacia la situación laboral, mas no insatisfacción. Si los factores de contexto se dan en forma positiva, el empleado mostrará actitudes neutras que solo expresarían insatisfacción si aquellos se dan en forma inadecuada. Existen características de los factores motivacionales, las cuales son descritas posteriormente.

Factores motivadores: Responsables de la satisfacción del empleado en el ámbito laboral y que se originan en el propio individuo: logros, realización personal, crecimiento y desarrollo personal, responsabilidad, reconocimiento.

Factores de higiene: Son aquellos factores externos y que necesariamente producen satisfacción, tan sólo se limitan a evitar la insatisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral: administración y políticas de la organización, remuneraciones y régimen de pago, seguro de vida y beneficios y ambiente laboral.

- Dimensiones de la satisfacción laboral

Palma (1999) “en su estudio sobre esta variable, describe los siete factores o dimensiones de la siguiente manera” (p. 30).

Condiciones Físicas y/o Materiales: Son los componentes materiales o de infraestructura donde se desarrollan las funciones o tareas diarias de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Es el grado de complacencia respecto al incentivo económico regular o adicional como recompensa por la labor desempeñada en la organización.

Políticas Administrativas: Son las normas que poseen las organizaciones dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el empleado.

Relaciones Sociales: El grado de complacencia en relación a la interacción con otros trabajadores de la empresa con quien se comparte las funciones y tareas diariamente.

Desarrollo Personal: Esta referida a la oportunidad que tiene el empleado de realizar funciones significativas para alcanzar la autorrealización.

Desempeño de Tareas: Es la valoración del empleado respecto a sus labores cotidianas en la organización donde trabaja.

Relación con la Autoridad: Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador sobre la relación que tiene con su jefe directo y respecto a sus funciones diarias.

1.4. Formulación del problema

General

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito Independencia, Lima - 2017?

1.5. Justificación del estudio

Se sabe que el líder es quién se muestra como la guía dentro de una organización, sea cualquiera el estilo que ponga en práctica. Son estos los que dirigen tales organizaciones y por ende los demás deben acatar y seguir el rumbo que éste señale. Se ha observado que en las instituciones educativas privadas se maneja muchas veces un liderazgo inadecuado, el mismo que no ejerce la democracia entre sus colaboradores, y en muchos casos no permite lograr un desempeño laboral óptimo por parte de los docentes, ni genera un ambiente adecuado para laborar gratamente.

La importancia de esta investigación está en que va a generar conocimiento sobre de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas en el distrito de independencia, para que a partir de estos resultados que se obtendrán, los responsables de tales instituciones puedan modificar o cambiar el estilo de liderazgo que promueven en la actualidad. Asimismo, estimular el interés de la comunidad educativa en general, ya que el liderazgo transformacional es aquel que motiva a todo el entorno para poder determinar en su labor, nuevas posibilidades de desarrollo en las habilidades de los docentes y la satisfacción respecto a sus funciones.

Debido a que no se han encontrado antecedentes similares que relacionen las variables en nuestro medio, se hará uso de las teorías de las mismas variables.

Asimismo, esta variable puede asociarse a diferentes variables organizacionales para generar nuevas investigaciones, que ayuden y aporten conocimientos nuevos e innovadores al entorno interesado.

1.6. Hipótesis

General

Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito Independencia, Lima – 2017.

Específicas

1. Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito Independencia, Lima – 2017.
2. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito Independencia, Lima – 2017.
3. Existe diferencia en los niveles predominantes de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y sus dimensiones, según sexo
4. Existe diferencia en las respuestas de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y sus dimensiones, según edad.
5. Existe diferencia en los niveles predominantes de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y sus dimensiones, según sexo.
6. Existe diferencia en las respuestas de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y sus dimensiones, según edad.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación, a modo de correlación, entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017.

Específicos

1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017.
2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional expresadas en visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017.
3. Comparar los niveles predominantes de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones expresadas en visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, según sexo.
4. Determinar las diferencias de respuestas de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones expresadas en visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, según edad.
5. Comparar los niveles predominantes de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, según sexo.
6. Determinar las diferencias de respuestas de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, según edad.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Este estudio se inscribe dentro de la investigación de diseño no experimental. Estos autores definen este diseño como aquel que no manipula las variables, sino que solo observa cuales son los fenómenos que suceden en su contexto real para ser analizados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.70)

De igual manera, es descriptivo – correlacional, ya que, la utilidad y el propósito fundamental de las investigaciones correlacionales son saber cómo se puede comprobar un concepto o variable conociendo la conducta de otras variables relacionadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 90)

Asimismo, el tipo de investigación es aplicada, porque la finalidad de este es aplicar trabajos previos a la realidad problemática presentada y con ello poder descartar algunas hipótesis planteadas. (Hernández et al., 2014, p. 154)

2.2. Variables Operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional

Bass en 1985 define este constructo como el que incentiva a los miembros de su equipo a interiorizar las habilidades y capacidades que posee para generar cambios reales en sí mismos, en la organización y en la sociedad. (Mendoza & Ortiz, 2006, p. 120).

Variable 2: Satisfacción laboral

Es la suma de actitudes agradables y desagradables que perciben los empleados respecto a los beneficios remunerativos, condiciones físicas y materiales, oportunidades de desarrollo personal y profesional, entre otros, los que están ligados a la edad, la salud, y a los ámbitos sociales. (Palma, 1999, p.29)

Definición operacional

Variable 1: Liderazgo transformacional

Será medida a través de 15 reactivos, los que están organizados en 5 dimensiones, tales como visión, comunicación inspirada, estimulación

intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. De manera general y con fines de interpretación se tiene el siguiente baremo: 0 – 52 será bajo, 53 – 57 será medio y 58 – 75 será alto.

Variable 2: Satisfacción laboral

Será medida a través de 36 ítems, que están estructurados en 7 dimensiones, tales como condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. En líneas generales y con fines interpretativos presenta el siguiente baremo: 79 – 120 será mala, 121 – 140 será regular y 141 – 179 será buena.

2.3. Población y muestra

Población:

La población de estudio estuvo conformada por 300 docentes entre hombres y mujeres, de dos instituciones educativas privadas, ubicadas en el distrito de Independencia.

Muestra:

En la investigación el tamaño de la muestra fue calculada a través de una técnica no probabilística. Por lo tanto, el tamaño mínimo necesario de la muestra quedó determinado en 129 docentes de ambos sexos. La fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra se puede observar más adelante.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q} = 129$$

Dónde:

Tamaño de población (N):	300
Nivel de confianza (q):	95%
Valor de z (Z):	1,96
Proporción de p (p):	0,5
Error de muestra (E):	0.05
Tamaño De muestra (n):	129

Muestreo:

Esta investigación fue no probabilística intencional, ya que no todos los individuos o elementos tuvieron acceso para ser seleccionados y se emplearon criterios de inclusión y exclusión (Hernández et al. (2014).

- Criterios de selección

Criterios de inclusión: Docentes de ambos sexos, cuyas edades oscilen de 25 a 65 años, que laboren en I.E.P en el distrito de independencia

Criterios de exclusión: Docentes con edades menores a 25 años y mayores a 65 años, que laboren en I.E.P de otros distritos

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnicas de medición: Encuesta, entrevista
- Instrumentos:

Liderazgo transformacional

Se empleó la Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004), adaptado a la realidad por Dávalos (2014) en Perú. Este instrumento está conformado por 5 dimensiones expresadas en visión, comunicación inspirada, estimulación individual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, cada dimensión está constituida por 3 ítems, haciendo un total de 15 ítems. Es una escala de tipo Lickert con 5 niveles de respuesta, donde 1 es “rara vez o nunca”; mientras que 5 es “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa.

A nivel de la validez, se obtuvo una puntuación V de Aiken superior a 0,90 y una $p < 0.05$ en la prueba binomial, por lo tanto, posee un adecuado nivel de validez de contenido. Los valores de la correlación ítem-test oscilan entre 0,208 a 0,365, lo cual indica que la prueba posee un adecuado nivel de homogeneidad. El análisis factorial arrojó 6 factores para la Escala de Liderazgo Transformacional, pero debido a que los puntajes de consistencia interna fueron bajos se optó por un modelo factorial de 5 áreas, los cuales explican un 51.659% de la varianza total del instrumento, con un nivel de confiabilidad

elevado, por lo tanto, se confirma que la prueba posee validez de constructo. (Véase la Tabla 9)

En el análisis de esta investigación se evidenció que los puntajes de correlación ítem-test (r) de las dimensiones de liderazgo transformacional oscilan entre 0,289 y 0,582, por lo tanto indica que posee un nivel adecuado de validez. (Véase la Tabla 10)

A nivel de la confiabilidad, se encontró que los niveles del Alfa de Cronbach de las dimensiones oscilan entre 0.714 y 0.821, y el alfa del Cronbach del test total es de 0.734, por lo tanto la prueba posee consistencia interna, asimismo se halló un adecuado nivel de confiabilidad por el método de división por mitades, ya que se obtuvo una correlación de 0.747 entre ambas mitades de la prueba. (Véase la Tabla 11)

En el análisis de esta investigación se evidenció que los niveles del Alfa de Cronbach de las dimensiones oscilan entre 0,692 y 0,797, y el Alfa del Cronbach del test general es de 0,808, indicando que posee una fuerte confiabilidad. (Véase la Tabla 12)

Satisfacción laboral:

Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma Carrillo, elaborada en 1999 en Perú. Este instrumento está estructurado en 7 dimensiones: condiciones físicas (5 ítems), beneficios laborales (4 ítems), políticas administrativas (5 ítems), relaciones sociales (4 ítems), desarrollo personal (6 ítems), desempeño de tareas (6 ítems) y relación con la autoridad (6 ítems), haciendo un total de 36 ítems. Es una escala tipo Lickert con 5 niveles de respuesta, donde 5 es “totalmente de acuerdo”, mientras que 1 es “totalmente en desacuerdo”. Las puntuaciones en los ítems 2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33 son inversas.

A nivel de validez, se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se correlacionó el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una muestra de 300 trabajadores. (Véase la Tabla 13)

Asimismo, se realizó la validación por criterio de jueces, la escala SL-SPC fue sometida a la opinión de cinco profesionales dedicados a las áreas laborales y entendidas en el tema de elaboración de escalas de opinión.

En el análisis de esta investigación se evidenció que los puntajes de correlación ítem-test (r) de las dimensiones de satisfacción laboral oscilan entre 0,198 y 0,578, por lo tanto, indica que posee un nivel adecuado de validez. (Véase la Tabla 14)

A nivel de confiabilidad, se analizaron las correlaciones (Alfa de Cronbach) ítem-puntaje total que permitió estimar la confiabilidad. (Véase la Tabla 15)

En el análisis de esta investigación se evidenció que los niveles del Alfa de Cronbach de las dimensiones oscilan entre 0,490 y 0,744, y el Alfa del Cronbach del test general es de 0,850, indicando que posee una fuerte confiabilidad. (Véase la Tabla 16)

2.5. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: Se utilizaron tablas, frecuencias y porcentajes.

Kolmogorov-Smirnov: Es una prueba estadística que permite determinar si la procedencia de los datos posee una distribución normal.

Rho de Spearman: Es una prueba estadística de correlación que permite saber si al correlacionar las variables será directa o inversa.

Correlación Pearson: Es una prueba estadística de correlación que permite si al correlacionar las variables será directa o inversa.

Kruskal-Wallis: Prueba estadística que permite relacionar y comparar categorías politómicas.

Alfa de Cronbach: Es una prueba estadística que permite determinar la confiabilidad de una escala.

Correlación ítem-test: Es una prueba estadística que permite conocer la validez de una escala.

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación se consideraron los siguientes aspectos:

En primer lugar, se informó al participante las características del estudio que pueda influir en su decisión de participar, asimismo se le explicó otros aspectos de la investigación sobre los que el participante pueda preguntar.

Se le aseguró al evaluado que la información que brinde no será expuesta en ningún sentido, con el fin de proteger el bienestar y dignidad del participante.

Se respetó la libertad del individuo para cambiar en su decisión de participar en dicho estudio.

Cuando existe la posibilidad de que terceros tengan acceso a dicha información extraída del participante, debe ser explicada a estos como parte del proceso para obtener su consentimiento.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral, y sus dimensiones

Estadísticos	General	Liderazgo transformacional				
		F1L	F2L	F3L	F4L	F5L
N	129	129	129	129	129	129
K – S	,792	1,351	1,405	1,311	1,565	1,892
P	,558	,052	,039	,064	,015	,002

Estadísticos	General	Satisfacción laboral						
		F1S	F2S	F3S	F4S	F5S	F6S	F7S
N	129	129	129	129	129	129	129	129
K – S	1,018	1,791	1,258	1,225	2,211	1,266	1,246	1,436
P	,251	,003	,084	,099	,000	,081	,090	,032

F1L=Visión F2L= Comunicación inspirada F3L=Estimulación intelectual F4L=Liderazgo de apoyo F5L=Reconocimiento personal
F1S=Condiciones físicas F2S=Beneficios laborales F3S=Políticas administrativas F4S=Relaciones sociales F5S=Desarrollo personal
F6S=Desempeño de tareas F7S=Relación con la autoridad

Se observa que los datos procesados de las escalas generales se ajustan a una distribución normal, respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional, solo las dimensiones visión y estimulación intelectual poseen una distribución normal. Por otro lado, en relación a las dimensiones de satisfacción laboral, solo las dimensiones beneficios laborales, políticas administrativas, desarrollo personal y desempeño de tareas se ajustan a una distribución normal.

Tabla 2

Correlación entre satisfacción laboral vs liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral	
	Rho	,295**
	P	,001
	N	129

En tabla se observa que la correlación entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral es muy significativa y directa.

Tabla 3

Correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral

Liderazgo transformacional	(Rho)(r)	Dimensiones de satisfacción laboral						
		F1S	F2S	F3S	F4S	F5S	F6S	F7S
		,185	-,006	,031	,213	,107	,252	,287
		,036	,942	,942	,015	,229	,004	,001
	N	129	129	129	129	129	129	129

F1S=Condiciones físicas F2S=Beneficios laborales F3S=Políticas administrativas F4S=Relaciones sociales F5S=Desarrollo personal
F6S=Desempeño de tareas F7S=Relación con la autoridad

En la tabla se interpreta que existe correlación significativa, de asociación débil, entre el liderazgo transformacional y solo cuatro de las dimensiones de satisfacción laboral: condiciones físicas, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad, las cuales presentan una correlación de Pearson.

Tabla 4

Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional

		Dimensiones de liderazgo transformacional				
		F1L	F2L	F3L	F4L	F5L
Satisfacción laboral	(Rho)(r)	,122	,226	,125	,188	,069
	P	,168	,010	,159	,033	,439
	N	129	129	129	129	129

F1L=Visión F2L= Comunicación inspirada F3L=Estimulación intelectual F4L=Liderazgo de apoyo F5L=Reconocimiento personal

En la tabla se demuestra que existe una correlación significativa, de asociación débil, entre satisfacción laboral y solo dos de las dimensiones de liderazgo transformacional: comunicación inspirada y liderazgo de apoyo, ambas presentan una correlación de Pearson.

Tabla 5

Niveles predominantes de liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones, según sexo

		General			F1L			F2L			F3L		
Niveles liderazgo	Sexo	Sexo			Sexo			Sexo			Sexo		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Bajo	F	34	4	38	11	1	12	29	4	33	48	9	57
	% F	89,5%	10,5%	100%	91,7%	8,3%	100%	87,9%	12,1%	100%	84,2%	15,8%	100%
	% C	32,1%	17,4%	29,5%	10,4%	4,3%	9,3%	27,4%	17,4%	25,6%	45,3%	39,1%	44,2%
	R. T	,5	-1,1		,4	-,8		,4	-,8		,2	-,4	
Promedio	F	27	8	35	50	9	59	52	14	66	44	12	56
	% F	77,1%	22,9%	100%	84,7%	15,3%	100%	78,8%	21,2%	100%	78,6%	21,4%	100%
	% C	25,5%	34,8%	27,1%	47,2%	39,1%	45,7%	49,1%	60,9%	51,2%	41,5%	52,2%	43,4%
	R. T.	-,3	,7		,2	-,5		-,3	,7		-,3	,6	
Alto	F	45	11	56	45	13	58	25	5	30	14	2	16
	% F	80,4%	19,6%	100%	77,6%	22,4%	100%	83,3%	16,7%	100%	87,5%	12,5%	100%
	% C	42,5%	47,8%	43,4%	42,5%	56,5%	45,0%	23,6%	21,7%	23,3%	13,2%	8,7%	12,4%
	R. T.	-,1	,3		-,4	,8		,1	-,2		,2	-,5	
Total	F	106	23	129	106	23	129	106	23	129	106	23	129
	% F	82,2%	17,8%	100,0%	82,2%	17,8%	100%	82,2%	17,8%	100%	82,2%	17,8%	100%
	% C	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		X ² = 2.113;gl=2;p=,348			X ² =1,838;gl=2;p=,399			X ² =1,277;gl=2;p=528			X ² =,967;gl=2;p=,617		

Continúa tabla

		F4L			F5L		
		Sexo			Sexo		
Niveles liderazgo		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Bajo	F	15	6	21	26	3	29
	% Fila	71,4%	28,6%	100%	89,7%	10,3%	100%
	% Col	14,2%	26,1%	16,3%	24,%	13%	22,5%
	R. T.	-,5	1,2		,4	-1,0	
Promedio	F	67	14	81	39	10	49
	% Fila	82,7%	17,3%	100%	79,6%	20,4%	100%
	% Col	63,2%	60,9%	62,8%	36,8%	43,5%	38%
	R. T.	,1	-,1		-,2	,4	
Alto	F	24	3	27	41	10	51
	% Fila	88,9%	11,1%	100%	80,4%	19,6%	100%
	% Col	22,6%	13%	20,9%	38,7%	43,5%	39,5%
	R. T.	,4	-,8		-,1	,3	
Total	F	106	23	129	106	23	129
	% Fila	82,2%	17,8%	100,0%	82,2%	17,8%	100%
	% Col	100%	100%	100%	100%	100%	100%

$X^2=,502$;gl=2;p=286

$X^2=1,441$;gl=2;p=,486

F1L=Visión F2L= Comunicación inspirada F3L=Estimulación intelectual F4L=Liderazgo de apoyo F5L=Reconocimiento personal

En la tabla, se observa que el nivel alto predomina en la escala general con el 47,8% en hombres y el 42,5% en mujeres. Respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional, en visión predomina el nivel alto con el 56,5% en varones y en las mujeres el nivel promedio con el 47,2%, en comunicación inspirada predomina el nivel promedio en ambos sexos, con el 60,9% en hombres y el 49,1%, en mujeres, en estimulación intelectual predomina el nivel promedio para varones con el 52,2% y en las mujeres el nivel bajo con el 45,3%, en el liderazgo de apoyo el nivel promedio es el predominante en ambos sexos, con 60,9% en hombres y el 63,2% en mujeres, por último en el reconocimiento personal predomina el nivel promedio y alto en los hombres con el 43,5% y en la mujeres predomina el nivel alto con el 38,7%. Por otro lado, la escala general ni las dimensiones se asocian a la variable sociodemográfica expresada en sexo.

Tabla 6

Diferencias de respuesta de liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones, según edad

	General			F1L			F3L		
	Edad			Edad			Edad		
	25 a 38	39 a 52	53 a 65	25 a 38	39 a 52	53 a 65	25 a 38	39 a 52	53 a 65
N	80	47	2	80	47	2	80	47	2
Media	2,11	2,15	3,00	2,34	2,36	3,00	1,74	1,60	1,50
F		1,081			1,025			,704	
P		,342			,362			,497	
Diferencias		No			No			No	

Continúa tabla.

	F2L			F4L			F5L		
	Edad			Edad			Edad		
	25 a 38	39 a 52	53 a 65	25 a 38	39 a 52	53 a 65	25 a 38	39 a 52	53 a 65
N	80	47	2	80	47	2	80	47	2
Rango	64,89	64,11	90,50	63,88	65,89	89,00	63,63	68,4	34,50
H		5,972			,305			,392	
P		,564			,535			,339	
Diferencias		No			No			No	

F1L=Visión F2L= Comunicación inspirada F3L=Estimulación intelectual F4L=Liderazgo de apoyo F5L=Reconocimiento personal

En la presente tabla se observa que no existen diferencias significativas respecto a $p=0,05$. El análisis de la escala general y las dimensiones se analizaron con la prueba Kruskal-Wallis y ANOVA.

Tabla 7

Niveles predominantes de satisfacción laboral de manera general y por dimensiones, según sexo

Niveles	satisfacción	General			F1S			F2S			F3S		
		Sexo			Sexo			Sexo			Sexo		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Mala	F	9	1	10	8	0	8	27	7	32	12	3	15
	% F	90%	10%	100%	100%	0%	100%	78,1%	21,9%	100%	80%	20%	100%
	% C	8,5%	4,3%	7,8%	7,5%	0%	6,2%	23,6%	30,4%	24,8%	11,3%	13%	11,6%
	R. T	,3	-,6		,6	-1,2		-,3	,5		-,1	,2	
Regul..	F	35	8	43	74	13	87	45	9	54	65	13	78
	% F	81,4%	18,6%	100%	85,1%	14,9%	100%	83,3%	16,7%	100%	83,3%	16,7%	100%
	% C	33%	34,8%	33,3%	69,8%	56,5%	67,4%	42,5%	39,1%	41,9%	61,3%	56,5%	60,5%
	R.T.	-,1	,1		,3	-,6		,1	-,2		,1	-,2	
Buena	F	62	14	76	24	10	34	36	7	43	29	7	36
	% F	81,6%	18,4%	100%	70,6%	29,4%	100%	83,7%	16,3%	100%	80,6%	19,4%	100%
	% C	58,5%	60,9%	58,9%	22,6%	43,5%	26,4%	34%	30%	33,3%	27,4%	30,4%	27,9%
	R.T.	-,1	,1		-,7	1,6		,1	-,2		-,1	,2	-,5
Total	F	106	23	129	106	23	129	106	23	129	106	23	129
	% F	82,2%	17,8%	100,0%	82,2%	17,8%	100%	82,2%	17,8%	100%	82,2%	17,8%	100%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		$X^2=,454$; gl=2; p=,797			$X^2=1,838$; gl=2; p=,399			$X^2=,478$; gl=2; p=,787			$X^2=,184$; gl=2; p=,912		

Continúa tabla

		F4S			F5S			F6S			F7S		
Niveles		Sexo			Sexo			Sexo			Sexo		
satisfacción		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Mala	F	26	4	30	7	0	7	2	1	3	15	2	16
	% F	86,7%	13,3%	100%	100%	0%	100%	66,7%	33,3%	100%	93,8%	6,3%	100%
	% C	24,5%	17,4%	23,3%	6,6%	0%	5,4%	1,9%	4,3%	2,3%	14,2%	4,3%	12,4%
	R. T	,3	-,6		,5	-,1,1		-,3	,6		,5	-,1,1	
Regul.	F	74	16	90	98	23	121	69	12	81	61	18	79
	% F	82,2%	17,8%	100%	81%	19%	100%	85,2%	14,8%	100%	77,2	22,8	100%
	% C	69,8%	69,6%	69,8%	92,5%	100%	93,8%	65,1%	52,2%	14,8%	57,5%	78,3%	61,2%
	R.T.	,0	,0		-,1	,3		,3	-,6		-,5	1,0	
Buena	F	6	3	9	1	0	1	35	10	45	30	4	34
	% F	66,7%	33,3%	100%	100%	0%	100%	77,8%	22,2%	100%	88,2%	11,8%	100%
	% C	5,7%	13%	7%	0,9%	0%	0,8%	33%	43,5%	34,9%	28,3%	17,4%	26,4%
	R.T.	1,1	,2		,2	-,4		-,3	,7		,4	-,8	
Total	F	106	23	129	106	23	129	106	23	129	106	23	129
	% F	82,2%	17,8%	100,0%	82,2%	17,8%	100%	82,2%	17,8%	100%	82,2%	17,8%	100%
	% C	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
X ² = ,454; gl=2; p= ,797 X ² =1,838;gl=2;p=,399 X ² =,478;gl=2;p=787 X ² =,184;gl=2;p=,912													

F1S=Condiciones físicas F2S=Beneficios laborales F3S=Políticas administrativas F4S=Relaciones sociales F5S=Desarrollo personal
F6S=Desempeño de tareas F7S=Relación con la autoridad

En la tabla, se observa que en la escala general el nivel alto es el que predomina en ambos sexos, en hombres con el 60,9% y en mujeres con el 58,5%. Respecto a las dimensiones de satisfacción laboral, el nivel predominante para todos los casos es promedio, en condiciones físicas en varones con el 56,5% y en mujeres con el 69,8%, en beneficios laborales con el 39,1% en hombres y el 42,5% en mujeres, en políticas administrativas con el 56,5% en varones y con el 61,3% en mujeres, en relaciones sociales en hombres con el 69,6% y en mujeres con el 69,8%, en desarrollo personal con el 100% en varones y con el 92,5% en mujeres, en desempeño de tareas en varones con el 52,2% y en mujeres con el 65,1%, por último en relación con la autoridad con el 78,3% en hombres y con el 57,5% en mujeres. Por otro lado, la escala general ni las dimensiones se asocian a la variable sociodemográfica expresada en sexo.

Tabla 8

Deferencias de respuesta de satisfacción laboral de manera general y por dimensiones, según edad

	General			F2S			F3S			F5S			F6S		
	Edad			Edad			Edad			Edad			Edad		
	25a38	39a52	53a65	25a38	39a52	53a65	25a38	39a52	53a65	25a38	39a52	53a65	25a38	39a52	53a65
N	80	47	2	80	47	2	80	47	2	80	47	2	80	47	2
Md	2,46	2,57	3,00	2,08	2,11	2,00	2,14	2,21	2,00	1,94	1,98	2,00	2,30	2,38	2,00
F		1,049			,037			,295			,450			,779	
P		,353			,963			,745			,639			,461	
Dif.		No			No			No			No			No	

	F1S			F4S			F7S		
	Edad			Edad			Edad		
	25 a 38	39 a 52	53 a 65	25 a 38	39 a 52	53 a 65	25 a 38	39 a 52	53 a 65
N	80	47	2	80	47	2	80	47	2
Rango	62,05	68,00	112,50	64,34	65,67	75,50	64,08	66,96	56,00
H		5,972			,305			,392	
P		,050			,859			,822	
Diferencias		Si			No			No	

F1S=Condiciones físicas F2S=Beneficios laborales F3S=Políticas administrativas F4S=Relaciones sociales F5S=Desarrollo personal F6S=Desempeño de tareas F7S=Relación con la autoridad

En la presente tabla se observa que existe diferencia significativa en la dimensión condiciones físicas, respecto a $p=0,05$. Mientras que, en la escala general y en las dimensiones restantes no existe tal diferencia. El análisis de la escala general y las dimensiones se analizaron con la prueba Kruskal-Wallis y ANOVA.

IV. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló en torno al estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia. Para ello se obtuvieron los resultados luego de realizar el procesamiento de datos, de acuerdo a dichos resultados serán discutidos respecto a los hallazgos en otros autores y contrastados con las teorías que sustentan los constructos de las variables. Al ser pocos los estudios encontrados respecto a las variables estudiadas, este trabajo servirá también como precedente a futuras investigaciones.

El resultado obtenido para responder al objetivo general, se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenciando una correlación directa y muy significativa entre las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, es decir, que desde la perspectiva de los docentes, al poner en práctica el liderazgo transformacional en el desempeño de su labor con más frecuencia, pues mayor satisfacción laboral percibirán en relación a su centro de trabajo, lo cual contribuirá a su desarrollo profesional y se convertirá en un beneficio para sus alumnos y para la institución directamente. En relación a lo expuesto, Bañon (2015) en su investigación corrobora que existe correlación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, siendo este dato igual al obtenido en el presente estudio.

Respecto al primer objetivo específico se tuvo, determinar la relación, a modo de correlación, entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la satisfacción laboral expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, en docentes de dos Instituciones Educativas privadas. En cuanto a ello, se halló como resultados la existencia de correlación significativa y de asociación débil entre cuatro de las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad) y la escala general de liderazgo. Estas fueron analizadas con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y Pearson. En tal sentido la investigación realizada por Bañon en el año 2015, en su investigación "Liderazgo

transformacional y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa retail en Lima, 2015", también señala la existencia de correlación entre algunas de las dimensiones de satisfacción y liderazgo transformacional.

En cuanto al segundo objetivo específico, donde se buscó establecer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del liderazgo transformacional en docentes, este análisis se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y Pearson. Se detalla en primera instancia la descripción de dichas dimensiones, las cuales son: comunicación inspirada, que describe la expresión de mensajes positivos y alentadores para reforzar la motivación y confianza de los seguidores. Así como, el liderazgo de apoyo, el cual está enfocado al respeto y preocupación que muestra el líder por los sentimientos y necesidades personales de su grupo. En relación a lo expuesto, la presente investigación determina que las dimensiones ya mencionadas del liderazgo se correlacionan favorablemente con la escala general de satisfacción laboral. Es decir, que, al apropiarse de estas características, el líder transformador lo que busca es mejorar las condiciones laborales tanto para sus seguidores y para sí mismo.

En el tercer objetivo específico, se propuso comparar los niveles predominantes de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones expresados en visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, según sexo. Los resultados se muestran de la siguiente manera: para la escala general el nivel alto predomina en ambos sexos. En relación a las dimensiones del liderazgo estos fueron las predominancias, para visión el nivel fue alto en hombres y promedio en mujeres, para comunicación inspirada y liderazgo de apoyo fue promedio en ambos sexos, para estimulación intelectual fue promedio en varones y bajo en mujeres y para reconocimiento personal fue el nivel promedio en hombres y alto en mujeres. Esto conlleva revisar la definición de dicha variable, la cual es descrita por Bass (1985), como aquel que incentiva a los integrantes de su grupo a interiorizar sus habilidades y capacidades para generar cambios reales en sí mismos, en la organización y por ende en la sociedad. A partir de lo expuesto, se sostiene que el liderazgo transformacional no discrimina en género a las personas que deseen poner en práctica este constructo en el ámbito educativo.

Respecto al cuarto objetivo específico, se propuso determinar las diferencias de respuestas de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones expresadas en visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, según edad. El análisis se obtuvo mediante las pruebas Kruskal-Wallis y ANOVA. Obteniendo como resultado lo siguiente: en la escala general de esta variable como en sus dimensiones no se evidenciaron diferencias significativas. Por lo tanto, los docentes que, si practican el liderazgo transformacional en el ámbito educativo y por ende tienen las características ya mencionadas, tienen edades entre 25 y 65 años.

En el quinto objetivo específico, se planteó comparar y determinar los niveles predominantes de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, según sexo. Teniendo como resultados: para la escala general el nivel alto predomina en ambos sexos. En relación a las dimensiones de esta variable se obtuvo que el nivel predominante en las siete dimensiones mencionadas anteriormente, fue promedio para ambos sexos. Por ello, cabe mencionar la conceptualización de este constructo, Palma (1999) como la suma de actitudes agradables y desagradables que perciben los trabajadores respecto a los beneficios remunerativos, condiciones físicas y materiales, oportunidades de desarrollo personal y profesional, entre otros, los que están ligados a la edad, la salud, y a los ámbitos sociales. Lo que se demuestra, que en cuanto a sexo, la plana docente puede tener las mismas necesidades ya indicadas, dentro de la organización en que labora, puesto que en la actualidad existe la igualdad de género, ya sea para cumplir con las exigencias laborales como para evidenciar estas necesidades en su entorno de trabajo.

En relación al sexto objetivo específico, se buscó determinar las diferencias de respuestas de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones expresadas en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, según edad. El análisis se obtuvo mediante las pruebas Kruskal-Wallis y ANOVA. Se obtuvieron los siguientes resultados: tanto para la

escala general y las dimensiones beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, no se evidenciaron diferencias significativas. Pero, en la primera dimensión condiciones físicas se halló lo contrario. Es decir, los docentes que perciben una satisfacción laboral respecto a la remuneración, normas de la organización, relaciones interpersonales, oportunidad de crecimiento personal y desempeño de labores tienen edades entre 25 y 65 años de edad.

V. CONCLUSIONES

1. Primera, la plana docente al recibir mayor capacitación sobre liderazgo transformacional, podrán ejecutarlo de manera más pertinente en sus funciones, de ese modo percibirán una mejor satisfacción laboral por parte de la organización.
2. Segunda, los docentes que se muestran como líderes transformacionales se sienten a gusto con el ambiente de trabajo, las buenas relaciones interpersonales que crean entre compañeros, conservan un adecuado desempeño respecto a sus labores y mantienen una cordial relación con sus jefes directos dentro de la entidad educativa.
3. Tercera, los docentes que perciben satisfacción laboral en su centro de trabajo poseen el poder de motivar y brindar confianza a sus pares y seguidores para reforzarlos, asimismo muestran verdadera preocupación por los sentimientos y necesidades que suele tener cada integrante de su grupo.
4. Cuarta, los docentes de ambos sexos mantienen un liderazgo transformacional alto respecto a sus funciones dentro de la institución educativa. Por otro lado, esta variable no excluye a hombres ni mujeres para que opten en desarrollar este estilo de liderazgo.
5. Quinta, los docentes con edades entre 25 y 65 años practican el liderazgo transformacional en las entidades educativas. Estos poseen las características que los diferencian de otros estilos de liderazgo.
6. Sexta, la plana docente de ambos sexos perciben una satisfacción laboral buena respecto a las necesidades que presentan en el desempeño de sus labores diarias en la entidad educativa. Por otro lado, este constructo no excluye a mujeres ni hombres para evidenciar necesidades como beneficios remunerativos, ambiente de trabajo, oportunidades de ascenso, entre otras.
7. Séptima, los docentes respecto a la dimensión condiciones físicas, los docentes con edades entre 53 a 65 años son más a diferencia de los que poseen edades entre los 25 y 52 años.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar la misma investigación en poblaciones similares para contrastar los resultados y conocer más a profundidad la realidad educativa.
2. Mejorar y/o modificar las políticas de educación que permitan explotar las habilidades y capacidades que poseen los docentes respecto al liderazgo transformacional.
3. Ejecutar talleres y capacitaciones para que los docentes adquieran conocimiento a profundidad sobre el liderazgo transformacional.

VII. REFERENCIAS

- Ahumada, M. y Caro, A. (2014) Liderazgo transformacional y confianza organizacional en funcionarios de municipalidades rurales de la región del Maule. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Recuperada de: <http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/10459/2/pdf>
- Bañon, P. (2015). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa retail en Lima, 2015*. (Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre del 2017)
- Bazan, Z. (2017). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3182/Bazan_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, E. (2015). *Satisfacción laboral y motivación en trabajadores de una empresa de seguridad del distrito de San Miguel, 2015*. (Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo). (Acceso el 15 de noviembre del 2017)
- Castro-Purizaca, C. (2014). Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://udep.edu.pe>
- Chavez, L. (2015). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la Red N° 10, Comas, 2015*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). (Acceso el 15 de noviembre del 2017)
- Colino, M. (2013). *Conductas de liderazgo y satisfacción laboral. Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* (Tesis de maestría). Recuperada de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4281/Trabajo%20Fin%20>

de%20Grado%20RRL%20y%20RRHH_Mar%C3%ADa%20Jos%C3%A9%20Colino_V2.pdf?sequence=1

Gómez-Rada C. (2008). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 2, 61 – 67.

Hernández R., Fernández C. y Baptista T. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.) México: McGrill Hill Education.

Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

León, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). (Acceso el 20 de Noviembre del 2015).

Medina, P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 18 de setiembre del 2015).

Mendoza, M. y Ortiz, C. (junio, 2006). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión* (6805). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Munch L., (2015). *Manejo del proceso de administración*. México: PEARSON EDUCACIÓN.

Murillo J. (junio, 2006). *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/docs/murillo.pdf>

Palací F., (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN.

- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). (Acceso el 14 de junio de 2016)
- Peñarreta, D. (2014). La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%C3%B1arreta-La%20influencia.pdf>
- Rafferty, A., y Griffin, M. (junio, 2004). Dimensions of Transformational Leadership: and empirical Extensions. The Leadership quarterly. Recuperado de http://www.researchgate.net/publication/222553147_Dimensions_of_transformational_leadership_Conceptual_and_empirical_extensions._The_Leadership_Quarterly_15_329-354
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.^a ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Silva, A. (2015). Liderazgo transformaciona y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR. (Tesis de Titulación en Psicología). Recuperada de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/25000/7316>
- Solf, A., (1976). *Satisfacción laboral, determinantes y su relación con el desempeño, ausentismo y rotación laboral en una empresa paraestatal*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). (Acceso el 7 de Junio del 2016).
- Tapia, L. y Zamora, N. (2013). *El liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en la I. E.J. William Fulbright – Independencia – Perú – 2013*. (Tesis de Maestría en Educación, Universidad César Vallejo). (Acceso el 15 de noviembre del 2017)

- Vadillo, T. (2015). *Clima y satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa industrial en Lima Metropolitana, 2015*. (Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre del 2017)
- Velarde, P. (2014). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Red N° 3 – UGEL N° 2, Rímac, 2014*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre del 2017)

Anexo 1. Instrumentos

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

Ficha sociodemográfica:

Nombre: _____ Edad: ____ Sexo: (F) (M) Fecha: _____

A continuación, lea cada una de las frases y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según sea su caso. Asegúrese de responder a todas las oraciones. Marque con un aspa (X) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre

N		ALTERNATIVAS				
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	1	2	3	4	5
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	1	2	3	4	5
3*	No tiene idea de hacia dónde va la organización	5	4	3	2	1
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	1	2	3	4	5
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	1	2	3	4	5
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades	1	2	3	4	5
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	1	2	3	4	5
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	1	2	3	4	5
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	1	2	3	4	5
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	1	2	3	4	5
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	1	2	3	4	5
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	1	2	3	4	5
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	1	2	3	4	5
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	1	2	3	4	5
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	1	2	3	4	5

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Sonia Palma Carrillo

Ficha sociodemográfica:

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (F) (M) Fecha: _____

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceré responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

TA	A	I	D	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	5	4	3	2	1
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	5	4	3	2	1
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	4	3	2	1
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	5	4	3	2	1
7*	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	1	2	3	4	5
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	5	4	3	2	1
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	5	4	3	2	1
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	5	4	3	2	1
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	5	4	3	2	1
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	5	4	3	2	1
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	4	3	2	1
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17*	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	5	4	3	2	1
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	5	4	3	2	1
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	5	4	3	2	1
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	4	3	2	1
23*	El horario me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	5	4	3	2	1
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	4	3	2	1
26*	Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	5	4	3	2	1
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	5	4	3	2	1
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	5	4	3	2	1
30	Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
31*	No me siento a gusto con mi jefe.	1	2	3	4	5
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5	4	3	2	1
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	5	4	3	2	1
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	5	4	3	2	1
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	5	4	3	2	1

Anexo 2. Tablas

Tabla 9

Validez de contenido de la escala de liderazgo transformacional, según la prueba bimonal

PRUEBA BINOMIAL						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	14	,93	,50	,001
	Grupo 2	0	1	,07		
J2	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J3	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J4	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J5	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J6	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J7	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J8	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J9	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		
J10	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Grupo 2	0	0	,00		

Fuente: Estandarización de la escala (2014)

En la tabla se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a para los ítems, es decir, existe concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 15 ítems tiene validez de contenido.

Tabla 10

Validez de constructo ítem – test de la Escala de Liderazgo transformacional

Visión		Comunicación inspirada		Estimulación intelectual		Liderazgo de apoyo		Reconocimiento personal	
Item	r	Item	r	Item	R	Item	r	Item	r
1	,349	4	,478	7	,509	10	,376	13	,456
2	,424	5	,438	8	,490	11	,469	14	,512
3	,289	6	,582	9	,547	12	,352	15	,804

En la tabla se observa que los puntajes de cada componente oscilan entre 0.289 y 0.804, evidenciando una validez baja, moderada y fuerte validez respecto a las dimensiones de esta escala.

Tabla 11

Validación de la escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Factores	I	II	III	IV	V	VI	VII	PT SL-SPC	PT MINN.
I	-	,39	,27	,22	,38	,27	,47	,65	,27
II	-	-	,34	,09	,33	,15	,28	,56	,49
III	-	-	-	,22	,28	,35	,36	,62	,38
IV	-	-	-	-	,28	,44	,39	,53	,19
V	-	-	-	-	-	,60	,46	,74	,50
VI	-	-	-	-	-	-	,48	,71	,01
Total SL-SPC									,40

En la tabla se observa la validez de constructo y la validez de la prueba, donde se correlacionó con el puntaje total de la escala SL-SP

Tabla 12

Validez de constructo ítem – test de la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC.

Condiciones físicas		Beneficios laborales		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
Item	r	Item	r	Item	r	Item	r	Item	r	Item	r	Item	r
1	,311	2	,198	8	,227	3	,360	4	,422	5	,188	6	,403
13	,564	7	,280	15	,271	9	,430	10	,451	11	,322	12	,482
21	,232	14	,334	17	,213	16	,255	18	,522	19	,159	20	,297
28	,569	22	,381	23	,198	24	,383	25	,360	26	,226	27	,388
32	,588			33	,297			29	,578	30	,427	31	,288
								34	,533	35	,475	36	,450

En la tabla se observa que los puntajes de cada componente oscilan entre 0.198 y 0.578, evidenciando una validez baja, moderada y fuerte validez respecto a las dimensiones de esta escala.

Tabla 13

Confiabilidad de los ítems de la escala de liderazgo transformacional

Ítems	Estadísticos total-elemento	
	r	α
P1	,679	,703
P2	,674	,725
P3	,750	,705
P4	,681	,696
P5	,676	,737
P6	,685	,705
P7	,690	,739
P8	,729	,690
P9	,676	,723
P10	,725	,743
P11	,671	,727
P12	,663	,742
P13	,658	,727
P14	,738	,705
P15	,731	,706

Fuente: Elaboración y validación de la escala (1999)

En la tabla se aprecia que los niveles de confiabilidad, en cada uno de los componentes el puntaje oscila entre 0.714 y 0.821, siendo el Alfa de Cronbach del test total de 0.734, lo que implica un nivel alto.

Tabla 14

Confiabilidad de liderazgo transformacional general y por dimensiones

Dimensiones	Nº de ítems	α
General	15	,808
Visión	3	,692
Comunicación inspirada	3	,699
Estimulación intelectual	3	,797
Liderazgo de apoyo	3	,699
Reconocimiento personal	3	,747

En la tabla se aprecia un Alfa de Cronbach de 0.808 en la escala general, representando una fuerte confiabilidad, mientras que en las dimensiones el Alfa de Cronbach oscila entre 0.692 y 0.747, representando una moderada y fuerte confiabilidad.

Tabla 15

Confiabilidad a través de correlación ítem/puntaje total

Factores		Nº de ítems	α					
I	Condiciones físicas ($\alpha = ,79$)	5	,54	,56	,58	,64	,57	
II	Beneficios laborales ($\alpha = ,68$)	4	,47	,44	,51	,43		
III	Políticas administrativas ($\alpha = ,67$)	5	,38	,45	,50	,50	,29	
IV	Relaciones sociales ($\alpha = ,59$)	4	,41	,42	,29	,39		
V	Desarrollo personal ($\alpha = ,79$)	6	,52	,48	,59	,54	,55	,60
VI	Desempeño de tareas ($\alpha = ,66$)	4	,33	,44	,33	,41		

Fuente: Elaboración y validación de la escala (1999)

En la tabla se observa la existencia de confiabilidad determinada por el Alfa de Cronbach.

Tabla 16

Confiabilidad de satisfacción laboral general y por dimensiones

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
General	36	,850
Condiciones físicas	5	,717
Beneficios laborales	4	,595
Políticas administrativas	5	,625
Relaciones sociales	4	,490
Desarrollo personal	6	,744
Desempeño de tareas	6	,679
Relación con la autoridad	6	,614

En la tabla se aprecia un Alfa de Cronbach de 0.850 en la escala general, representando una fuerte confiabilidad, mientras que en las dimensiones el Alfa de Cronbach oscila entre 0.490 y 0.717, representando una baja y fuerte confiabilidad.

Anexo 3. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima - 2017	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	INSTRUMENTOS
	General	General	General	Tipo y diseño	Liderazgo transformacional
	¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima - 2017?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017.	Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017	Tipo de investigación aplicada Nivel descriptivo-correlacional Diseño no experimental	Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004), adaptado a la realidad por Dávalos (2014) en Perú. Este instrumento está conformado por 5 dimensiones expresadas en visión, comunicación inspirada, estimulación individual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, cada dimensión está constituida por 3 ítems, haciendo un total de 15 ítems. Es una escala de tipo Lickert con 5 niveles de respuesta, donde 1 es "rara vez o nunca"; mientras que 5 es "muy frecuente o siempre". La puntuación en el ítem 3 es inversa.
	Específicos	Específicos	Específicos	Población – muestra	
		1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017.	1. Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017	N = 300	
		2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017.	2. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017	Muestra = 129	
		3. Comparar los niveles predominantes de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones, según sexo.	3. Existe diferencia en los niveles predominantes de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y sus dimensiones, según sexo	Estadísticos	Satisfacción laboral
		4. Determinar las diferencias de respuestas de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y por dimensiones, según edad.	4. Existe diferencia en las respuestas de los docentes respecto al liderazgo transformacional de manera general y sus dimensiones, según edad.	<ul style="list-style-type: none"> - Descriptiva: tablas, porcentajes y frecuencias - Kolmogorov-Smirnov - Rho de Spearman - Prueba de Pearson 	Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma Carrillo, elaborada en 1999 en Perú. Este instrumento está estructurado en 7 dimensiones: condiciones físicas (5 ítems), beneficios laborales (4 ítems), relaciones sociales (4 ítems), desarrollo personal (6 ítems), desempeño de tareas (6 ítems) y relación con la autoridad (6 ítems), haciendo un total de 36 ítems. Es una escala tipo Lickert con 5 niveles de respuesta, donde 5 es "totalmente de acuerdo", mientras que 1 es "totalmente en desacuerdo". Las puntuaciones en los ítems 2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33 son inversas.
		5. Comparar los niveles predominantes de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones, según sexo.	5. Existe diferencia en los niveles predominantes de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y sus dimensiones, según sexo.		
		6. Determinar las diferencias de respuestas de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones, según edad.	6. Existe diferencia en las respuestas de los docentes respecto a la satisfacción laboral de manera general y sus dimensiones, según edad.		

Anexo 4. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 21 de noviembre de 2017

CARTA N° 839-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Ursula Barrera More
Directora
I.E.P. Circulo Ingenieria
Av. Antisuyo N° 651 Urb. Tupac Amaru – Independencia

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ABURTO ESPINOZA KATHERINE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, Lima – 2017"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Yanht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB



UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 21 de noviembre de 2017

CARTA N° 838-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Ruth Príncipe Ayala
Directora
I.E.P. Lumbraera
Calle Chan Chan N° 160 Tahuantinsuyo – Independencia

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ABURTO ESPINOZA KATHERINE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, Lima – 2017"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Tania L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



[Handwritten signature]

TCR/CCB

24 - 11 - 17

UCV.EDU.PE

Anexo 5. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dir. : Ursula Barrera More

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Katherine Aburto Espinoza**, alumna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración y la de su plana docente. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas **Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin**, y **Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Katherine Aburto Espinoza

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Día: 30 / 10 / 17



Firma

A continuación, solo deberán completar la siguiente información si están de acuerdo con lo anteriormente propuesto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dir.: Ruth Príncipe Ayala

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Katherine Aburto Espinoza**, alumna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración y la de su plana docente. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas **Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin**, y **Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Katherine Aburto Espinoza

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Día: 24.09.17



[Firma]
Firma

A continuación, solo deberán completar la siguiente información si están de acuerdo con lo anteriormente propuesto.

Anexo 5. Criterio de jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Visión	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	✓		✓		✓		
2	2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	✓		✓		✓		
3	3. No tiene idea de hacia dónde va la organización	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Comunicación inspirada	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	✓		✓		✓		
5	5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		✓		✓		
6	6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	✓		✓		✓		
8	8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	✓		✓		✓		
9	9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo de apoyo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		✓		✓		
11	11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	✓		✓		✓		
12	12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Reconocimiento personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		✓		✓		
14	14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	✓		✓		✓		
15	15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	✓		✓		✓		

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones: NINGUNO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒
 Aplicable después de corregir ☐
 No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL ARMANDO
DNI: 08054622

Especialidad del validador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL


Firma del Experto Informante

12 de DICIEMBRE 2017

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Visión	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	/		/		/		
2	2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	/		/		/		
3	3. No tiene idea de hacia dónde va la organización	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Comunicación inspirada	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	/		/		/		
5	5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	/		/		/		
6	6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	/		/		/		
8	8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	/		/		/		
9	9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo de apoyo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	/		/		/		
11	11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	/		/		/		
12	12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Reconocimiento personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	/		/		/		
14	14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	/		/		/		
15	15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	/		/		/		

[Signature]
Firma del Experto Informante
...psicólogo...
VICTOR A. LAZO WONG
C.R.P. 4396 NSA: 706806
15 de Diciembre 2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
SATISFACCIÓN LABORAL
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL -SPC

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	13. El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
3	21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
4	28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	✓		✓		✓		
5	32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	7. Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
8	14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
9	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	✓		✓		✓		
11	15. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	17. Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	23. El horario me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	16. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
18	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	25. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		

23	29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	✓		✓		✓		
24	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
27	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
28	26. Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	30. Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
30	35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	✓		✓		✓		
32	12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	✓		✓		✓		
34	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	31. No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones: NINGUNO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒
 Aplicable después de corregir ☐
 No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL ARMANDO
DNI: 08054622

Especialidad del validador: _____


Firma del Experto Informante

12 de DICIEMBRE 2017

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL -SPC

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
2	13. El ambiente donde trabajo es confortable	/		/		/		
3	21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	/		/		/		
4	28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	/		/		/		
5	32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	7. Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
9	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	/		/		/		
11	15. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
12	17. Me disgusta mi horario.	/		/		/		
13	23. El horario me resulta incómodo.	/		/		/		
14	33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	/		/		/		
16	9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
17	16. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
18	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/		/		/		
20	10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
21	18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		
22	25. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	/		/		/		

23	29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	/		/		/		
24	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
26	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/		
27	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/		
28	26. Mi trabajo me aburre.	/		/		/		
29	30. Me gusta el trabajo que realizo.	/		/		/		
30	35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	/		/		/		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	/		/		/		
32	12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/		
33	20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	/		/		/		
34	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/		
35	31. No me siento a gusto con mi jefe.	/		/		/		
36	36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	/		/		/		

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones: Ninguno

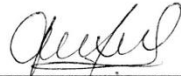
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]
 Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Victor Augusto Lazo Wong.

DNI: 08873673.

Especialidad del validador: Psicólogo.



Firma del ^{Psicólogo} Informante
VICTOR A. LAZO WONG
C.Ps.P. 4396 MSA: 706806

15 de Diciembre 2017



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo; docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Lima - Norte, revisor de la tesis titulada: "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017", de la estudiante ABURTO ESPINOZA, Katherine; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 12 de Diciembre de 2017

CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo
DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&lang=es&o=892982255&u=1064889058>

feedback studio | Liderazgo transformacional y satisfacción laboral | -- /20 | 4 de 7 | ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de
dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima –
2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:
ABURTO ESPINOZA, Katherine

Resumen de coincidencias

13 %

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
2	Entregado a EP NBS S... Trabajo del estudiante	1 %	>
3	redsocialeducativa.eur... Fuente de Internet	1 %	>
4	Espinoza-Parra, Sergio, ... Publicación	1 %	>
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %	>
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %	>
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
9	myslide.es Fuente de Internet	<1 %	>
10	Entregado a Universidad...	<1 %	>

Página: 1 de 36 | Número de palabras: 10762 | 05:28 p. m. 12/12/2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo KATHERINE ABERTO ESPINOZA
 identificado con DNI N° 48397978, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2017
 " ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Katherine
 FIRMA

DNI: 48397978

FECHA: 17 de ENERO del 2019....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ABURTO ESPINOSA KATHERINE
D.N.I. : 48397978
Domicilio : INCA YUPANQUI 520 TAHUANTINSUYO
Teléfono : Fijo : 525.0033 Móvil : 997896134
E-mail : KAE22094@outlook.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : HUMANIDADES
Escuela : PSICOLOGIA
Carrera : PSICOLOGIA
Título : LICENCIADA EN PSICOLOGIA

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ABURTO ESPINOSA KATHERINE

Título de la tesis:

UDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA,
LIMA-2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : Katherine

Fecha : 17-01-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ABURTO ESPINOZA, Katherine

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología


SUSTENTADO EN FECHA: 09/01/2018

NOTA O MENCIÓN: 13




ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) ROBERTO ESPINOZA, Katherine
 cuyo título es: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral
en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de
Independencia, Lima - 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
trece (letras).

Lima 25 de marzo del 2018.


 PRESIDENTE


 SECRETARIO


 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------